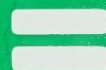


CAZON
PEC
-A56

Government
Publications

ANNUAL REPORT 1991-1992

THE PAY EQUITY COMMISSION



PAY EQUITY COMMISSION

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:

(416) 481-3314 or 1-800-387-8813

Fax:

(416) 314-8741

ISSN 1181-8093
© 1992

Additional copies of this document are available for \$3.00 from:

Publications Ontario

880 Bay Street, 5th Floor
Toronto, Ontario M7A 1N8
Tel: (416) 326-5300 or 1-800-668-9938

Access Ontario

Rideau Centre
Ottawa, Ontario K1N 9J7
(personal shopping only)

MasterCard and VISA accepted.

Cheques and money orders payable to the Treasurer of Ontario

Printed on recycled and recyclable paper





Pay
Equity
Commission

Commission
de l'équité
salariale

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:
416/481-4464
Telecopier:
416/965-4316

150, avenue Eglinton est
5e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

Téléphone :
(416) 481-4464
Télécopier :
(416) 965-4316

The Honourable Bob Mackenzie
MPP Hamilton East
Minister
Ontario Ministry of Labour
400 University Avenue, 14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Dear Minister:

It is our pleasure to provide you with the Annual Report of the Pay Equity Commission, which consists of the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal, for the period April 1, 1991 to March 31, 1992.

Yours Sincerely,

Brigid O'Reilly
Commissioner
Pay Equity Office

Beth Symes
Chair
Pay Equity Hearings Tribunal

CONTENTS

Commissioner's Message	3
-------------------------------	----------

The Pay Equity Commission	5
----------------------------------	----------

Introduction	6
Pay Equity Act	6
Organizational Chart	9
Financial Statement	10
Staff	10

The Pay Equity Office	11
------------------------------	-----------

The Commissioner's Office	12
The Operations Branch	13
The Policy and Research Branch	14
The Information and Education Services Branch	15
The Review Services Branch	18

The Pay Equity Hearings Tribunal	21
---	-----------

Introduction	22
Operation of the Tribunal	22
Highlights of Tribunal Decisions	25

COMMISSIONER'S MESSAGE

The Pay Equity Commission welcomed the December 1991 changes to the *Pay Equity Act, R.S.O. 1990* announced in the Ontario legislature by the Minister of Labour, the Honourable Bob Mackenzie, and Chair of Management Board, Tony Silipo. The proposed amendments will ensure fairness for thousands of women working in Ontario who, until it was changed, could not benefit from the legislation.

The amendments reflected the recommendations made in the Pay Equity Commission's 1989 report to the Ontario government. These recommendations stated that proportional value and proxy comparison methods were two additional ways to achieve pay equity in organizations with few or no male job comparisons.

The changes to the legislation mean that thousands more women, many of whom are in low-paying jobs that provide human services, will receive equitable pay based on the value of their work.

The changes also mean that the work of the Pay Equity Commission will expand considerably. In the coming year, more women and men will be informed of the new approaches, and new materials and resources will be developed for use in smaller workplaces.

The achievement of pay equity in Ontario's public and private sector workplaces requires commitment, resources and co-operation within the workplaces themselves. It also requires the assistance of the staff at the Pay Equity Commission. In 1991-92, the Commission staff continued to provide this assistance to Ontario's employees and employers with patience, understanding, sound judgement and an incredible dedication to the principle of pay equity for women.



BRIGID O'REILLY

Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.

Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.

THE
PAY EQUITY
COMMISSION



Ontario

INTRODUCTION

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act, R.S.O. 1990* (the *Pay Equity Act*). The Commission is organized into two separate, independent parts, the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Pay Equity Act* through the following activities:

- conducting research into pay equity and related issues;
- producing reports and making recommendations to the Minister;
- conducting education programs and providing information to the public;
- providing assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan or if the *Act* has been contravened.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of fact or law that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are "final and conclusive for all purposes".

PAY EQUITY ACT

Purpose of the Act

The *Pay Equity Act* became effective on January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid the same as work of equal value traditionally done by men. In 1986, the average annual salary for women working full-time in Ontario was \$20,710 compared to \$32,120 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of that difference is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Act* is intended to redress this inequity.

According to the *Act*, employers in Ontario are required to pay their employees based on the value of the work done, regardless of whether it is women or men who principally do it.

How Pay Equity Is Achieved

Public sector employers were required to post a plan and begin to make wage adjustments on January 1, 1990. Their wage adjustments must be completed by January 1, 1995.

Private sector employers with 100 or more employees in Ontario are required to post a pay equity plan and to begin wage adjustments according to the schedule on page eight. Adjustments of at least one per cent of the employer's previous year's payroll must be made yearly until pay equity is achieved.

Private sector employers with 10 to 99 employees may post a plan but are not required to do so. If they choose not to post a plan, they must make *all* the necessary wage adjustments to achieve pay equity by the legislated date. If they post a plan, however, they can phase in wage adjustments.

Private sector employers with fewer than ten employees are not covered by the *Act*.

Employers are required to identify and group into job classes positions that have similar duties and responsibilities, similar required qualifications, similar methods of recruiting, and that have the same compensation schedule, salary grade or range of salary rates.

These job classes are then classified as "female", "male" or "gender neutral". For pay equity purposes, a female job class is considered to be one in which at least 60 per cent of the employees are women; a male job class is one in which at least 70 per cent are male. Historical incumbency and gender stereotyping are other factors used in determining the gender of each job class.

Each job class is evaluated on four factors: skill, effort, responsibility and working conditions. Female job classes are then compared to male job classes.

If a female job class is found to be of equal or comparable value to a male job class, the female job class must be paid the same job rate. Pay adjustments amounting to at least one per cent of the employer's previous year's payroll must be paid to both men and women in female job classes found to be undervalued, until pay equity is achieved.

PAY EQUITY SCHEDULE

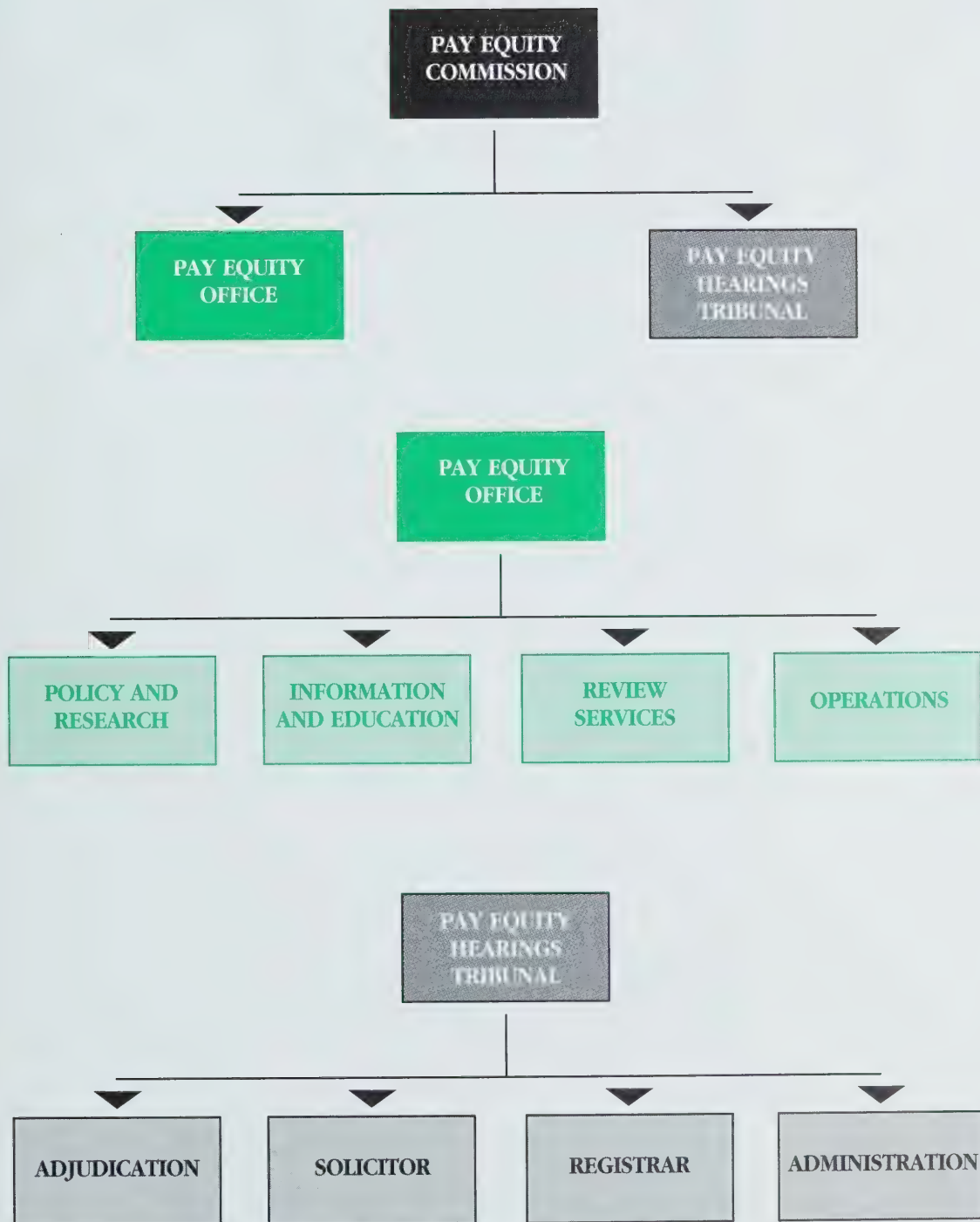
Number of Employees	Posting Date	Pay Adjustments Begin
500 or more	January 1, 1990	January 1, 1991
100 to 499	January 1, 1991	January 1, 1992
50 to 99*	January 1, 1992	January 1, 1993
10 to 49*	January 1, 1993	January 1, 1994

"Number of employees" is the average number of employees in the organization, working in Ontario in 1987.

- * Private sector employers with fewer than 100 employees are not required to post but may do so voluntarily. If they post a plan, they can phase in wage adjustments. If they choose not to post, they *must* achieve pay equity by the mandatory dates: January 1, 1993, for employers with 50 to 99 employees; and January 1, 1994, for employers with 10 to 49 employees.



ORGANIZATIONAL CHART



FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year April 1, 1991 to March 31, 1992:

	1991-92
Salaries and Wages	4,223,747
Employee Benefits	683,574
Transportation and Communications	466,993
Services	1,171,515
Supplies and Equipment	275,837
TOTAL	6,821,666

STAFF

Eighty-one people were employed by the Commission at the end of the fiscal year, including 15 people appointed to the Tribunal by the Lieutenant Governor in Council.

THE PAY EQUITY OFFICE



THE COMMISSIONER'S OFFICE

In 1991-92, the Commissioner's Office, through its three-person staff, continued to provide leadership and advice to those involved in implementing pay equity in Ontario.

The Commissioner is the chief administrative officer for the Commission. She reports directly to the Minister on all matters related to pay equity and chairs the Executive Committee of the Pay Equity Office.

Legal counsel serves on the Executive Committee and provides ongoing advice to the Pay Equity Office on pay equity matters. She speaks to groups on pay equity issues, is the freedom of information co-ordinator and provides advice on policy development and amendments to the *Act*.

The executive secretary co-ordinates schedules and correspondence, liaises with the Ministry of Labour on the Minister's correspondence relating to pay equity concerns and provides a range of support services to the Pay Equity Office.

In the spring of 1991, consultations were held on the use of the proxy comparison approach to achieve pay equity. A report on the consultations was prepared by the Ministry of Labour. There were further discussions on proxy comparison during the summer and fall. In December 1991, the Minister of Labour, the Honourable Bob Mackenzie, introduced Bill 168, an *Act* to amend the *Pay Equity Act*. Bill 168 establishes two additional methods — proportional value and proxy comparison — for determining whether pay equity exists for a female job class. An estimated 420,000 women could benefit from the proposed amendments.

From October 23 to 25, 1991, the Pay Equity Commission hosted the Third Inter-Governmental Conference on Pay Equity. Representatives from the federal government, British Columbia, Alberta, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island and Newfoundland met to share the latest pay equity developments in each jurisdiction. There were workshops on maintaining pay equity, collecting job information, dispute resolution, communicating pay equity, representing non-union women and options for calculating adjustments. On the third day, representatives from a large public sector employer and two large public sector unions described how they developed their pay equity plans. Conference delegates found their first-hand experience with Ontario's *Pay Equity Act* extremely useful. The next conference is planned for Montreal in 1992.

This year, the Commissioner wrote to all employers with 10 to 499 employees in Ontario reminding them of their pay equity obligations and of the various services offered by the Pay Equity Office. She also continued to meet with groups of employees, employers and unions and hosted visits to the Pay Equity Office from several foreign delegations.

The Advisory Council, an outside body of representatives from labour, women's groups, management and the legal community, continued to meet with the Commissioner and the Executive Committee in 1991-92. Members of the Council are Peter Barkla, Campbell Soup Co. Ltd.; Marg Gillies, ICI Canada Inc.*; Sue Milling, United Steelworkers of America; Angelo Pesce, Ryerson Polytechnical Institute; Hal Rolph, McMillan, Binch; Carol Anne Sceviour, Ontario Federation of Labour; and Laura Trachuk, Equal Pay Coalition. (**Resigned during the year.*)

THE OPERATIONS BRANCH

The Operations Branch provides financial and administrative support services to the Pay Equity Office and to the Pay Equity Hearings Tribunal. These services cover finance, human resources, purchasing, telecommunication systems, the library, the reception, and mail and publication distribution.

There were several new initiatives undertaken in 1991-92. The branch played a key role in co-ordinating the staffing and orientation of new positions approved in the 1991-92 estimates. A Management Board Report on space requirements to consolidate and accommodate the expansionary needs of Review Services was developed. The branch implemented the new Ministry of Labour integrated financial system for online purchasing and financial management. An orientation pamphlet for new Pay Equity Office staff was also produced.

The Commission library continues to be available to the public during business hours and includes a small reading area for researchers. In addition to material on pay equity, the library houses information and publications on job evaluation, labour law, employment equity, industrial relations and the history of women in Canada. It has become a recognized resource not only for Canadians seeking pay equity information but also for members of the international community. The Pay Equity Advocacy and Legal Services Clinic, operational since November 1991, has established a user arrangement with the Commission library on an ongoing basis.

THE POLICY AND RESEARCH BRANCH

The Policy and Research Branch is responsible for developing policy within the Pay Equity Office, conducting research on pay equity issues and responding to policy questions that are directed to the Commission.

Ontario's pay equity legislation continues to lead in defining fairness in the workplace for women in Canada and throughout the world. Other governments across the country and beyond its borders increasingly consult the Commission as a result.

This year, the branch undertook a number of studies. One was a major research study, *An Evaluation of Pay Equity in Ontario: The First Year (1990)*, which was recently published. The study was based on a survey of public sector and large private sector employers required to post pay equity plans by January 1, 1990. It revealed the following:

- More than 70 per cent of all organizations that responded had posted at least some of their pay equity plans, and about half of these had posted all their plans.
- Approximately 20 per cent of female job classes in private sector establishments would receive pay equity adjustments.
- Private sector employers with unions were less likely to have all plans posted than those where no union existed. This is likely an outcome of the negotiating process mandated in the *Act*.

A survey of employers in Ontario required to post pay equity plans by January 1, 1991 was also undertaken. The survey, which focused on private sector employers with 100 to 499 employees, measured the status of pay equity for those involved in the second round of implementing the *Act*.

Substantial work was also carried out on a history of pay equity in Ontario.

The branch continued to develop materials on proportional value for amendments to the legislation. It was also actively involved in generating information and consulting on the development of proxy comparison as another method of achieving pay equity in organizations where no male job comparator exists.

The branch produces the quarterly *Environmental Scanning Report* for the Commission staff. The report identifies issues such as unemployment, average wage settlements, interest rates, bankruptcies, inflation and pay equity in other jurisdictions.

THE INFORMATION AND EDUCATION SERVICES BRANCH

The Information and Education Services Branch provides employers, employees, bargaining agents and the general public with the information and training they need to understand and implement pay equity.

Pay Equity Hotlines

The toll-free hotline provides answers on all aspects of pay equity to questions from employers, employees and bargaining agents. This year, the hotline responded to a total of 28,000 calls: 5,000 from the public sector, 13,000 from the private sector and 10,000 from individuals.

Reaching Non-Union Women

In order to benefit from pay equity, women must first understand their rights. This year, pay equity was extended to small business establishments where employees are generally not unionized. Consequently, these women were the focus of the Office's third annual province-wide bilingual advertising campaign.

Using the results of the previous year's campaign and research undertaken on the economic factors affecting the workplace, the Commission chose strong copy for its 1991-92 campaign to generate interest and encourage women to find out more about pay equity. Ads were placed in bus and transit shelters, supermarkets, storefronts and the personal columns of daily newspapers. Approximately 90 per cent of the working women in Ontario were reached.

Callers responding to the campaign received information on pay equity by phone and by mail. Pamphlets designed specifically for working women answered basic questions on pay equity, how to read a pay equity plan and how to file a pay equity complaint. As a customer service initiative, the hours of the branch's hotline service were extended to 7:30 a.m. to 7:00 p.m. This allowed women to make their pay equity inquiries in privacy outside of working hours. The campaign generated approximately 2,000 calls — the Commission's most successful telephone response to date.

Informing Employers About Pay Equity

In 1991-92, the branch began working with the largest group of employers required to comply with the *Act*. Approximately 29,000 small employers were to begin working on pay equity during the year. Special initiatives were undertaken to reach these employers through a direct mailing to the presidents of companies.

The branch prepared and managed the response to the Commissioner's letter to employers with 10 to 99 employees advising them of their pay equity obligations. Employers were informed of the deadlines for completing the process and their options to post or not post pay equity plans. They were also encouraged to use the Commission's services through a postage-paid, business reply card included with the letter. More than 37 per cent of the employers receiving letters contacted the Commission requesting publications, videos and the opportunity to attend Commission seminars on pay equity.

The branch also responded to the requests generated by the Commissioner's December 1991 letter to employers with 100 to 499 employees. These employers were reminded that, having posted their plans last January, they were required to make their first pay equity adjustments on January 1, 1992.

How much more
would they pay
a man
to do your job?

We men are usually paid a lot less than men.
Up to one third less to do a job of equal value.
That's not only unfair, it's against the law.
Call us. We can help you gain the money you
deserve. You don't even have to give your name.
Phone free... any time you like. **1-800-387-8813**

PAY EQUITY FOR WOMEN
THE MONEY YOU DESERVE FOR THE JOB YOU DO

Ontario

Education and Training

Four education officers within the branch provide training and counselling for employers and bargaining agents working toward implementing pay equity. Since the Commission was established, these officers and other staff members have participated in approximately 3,100 speaking engagements and consultations involving some 54,500 participants. Education officers also worked with employees to advise them of their rights at all stages of pay equity implementation.

The branch continues to hold its free, weekly, in-house seminars for employers in the Toronto region. In addition, regional seminars are held across the province in sponsorship arrangements with local chambers of commerce, business and trade associations. Services are provided in both English and French.

Publications

The Pay Equity Commission's publications are a recognized and respected source of information on pay equity. In 1991-92, the Information and Education Services Branch produced new materials for non-union women and small employers.

Five volumes of the Commission's newsletter were sent to more than 16,000 organizations and individuals. A new video titled "Getting Started on Pay Equity" was produced. It provides employers with training information on how to implement pay equity. This video is available on loan from the Commission or from public libraries. By year-end, approximately 1,000 videos were in circulation to small employers.

The branch created and updated its publications for non-union women. "You and Pay Equity" was introduced to help women understand and question their pay equity plans and "Is Pay Equity Working For You?" was rewritten for smaller workplaces. Many other publications were revised or rewritten in plain language.

The branch is constantly reviewing and improving its training materials. This year, it initiated a project to simplify its primary teaching tool for small employers. The new workbook was being printed at the close of the fiscal year.

THE REVIEW SERVICES BRANCH

The Review Services Branch investigates and mediates complaints and objections raised by those involved in negotiating pay equity plans or by those affected by the plans.

The Role of a Review Officer

A review officer is appointed after a complaint or objection has been made to the Commission. The officer investigates the issues involved and attempts to help the parties involved to reach a settlement. This approach reflects the “self-managed” nature of the *Act*.

Only if a review officer is unable to achieve a settlement is the *Act*'s order function used. An order provides a resolution to issues confronting the parties and outlines the reasoning behind the decision to encourage the affected parties to accept and implement it. Any party to an order may request a hearing of the Pay Equity Hearings Tribunal in the matter.

Review officers bring a wide range of skills and backgrounds to their cases that reflect the communities served, the technical areas involved and the procedures required.

The Year in Review

This was an expansion year for the branch: 14 review officers (12 new positions and 2 replacements) were recruited, beginning work on November 1, 1991. An extensive three-month training program was developed for these officers and, by February 1992, their contribution to case handling was under way. The branch, now with a complement of 28 officers, is divided administratively into teams co-ordinated by team leaders, who are supported by a case management team of ten.

Cases centred on completing a large number of complex cases, begun in 1990-91, affecting public and large private sector employers. A significant number of cases involving the maintenance of pay equity also arose affecting employers, employees and unions covered by previously posted plans.

Review Services has begun planning for cases arising from the proposed amendments to the *Act*, expected for late 1992. The branch will also be examining compliance issues with employers who are not fulfilling the requirements of the *Act*.

The branch has contributed to policy development in connection with the proposed amendments. It continues to work to develop an understanding of the meaning and implications of pay equity within the community it serves.

SUMMARY OF CASES HANDLED BY THE REVIEW SERVICES BRANCH

Fiscal Year	Cases Carried from Previous Year	+	New Cases Opened	=	Cases in Progress	—	Cases Closed	=	Cases Ongoing at Year End
88-89	0		44		44		19		25
89-90	25		1108		1133		192		941
90-91	941		1028		1969		540		1429
91-92	1429		733		2162		521		1641*

* Orders have been written in 198 of these ongoing cases.

CASES CLOSED

Fiscal Year	Settled	Ordered	Referred	Decided	Total
88-89	17	0	0	2	19
89-90	109	79	3	1	192
90-91	496	39	0	5	540
91-92	440	77	3	1	521

"Ordered" means a settlement could not be reached and the review officer issued an order in the dispute. [Pay Equity Act, sections 16(2) and 24.]

"Referred" means the case was referred to the Pay Equity Hearings Tribunal without settlement or order. [Pay Equity Act, section 23(2).]

"Decided" means the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission. [Pay Equity Act, section 23(3).]





THE
PAY EQUITY
HEARINGS
TRIBUNAL



Ontario

INTRODUCTION

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial, administrative tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure, composed of vice chairs and members representative of employers and employees.

OPERATION OF THE TRIBUNAL

Caseload

The Tribunal has received 327 applications, 130 of which were received in 1991-92. Add to that 135 cases carried over from previous years, and the Tribunal's active cases in 1991-92 totalled 265. They were handled as follows:

- 39 were disposed of by final decision or withdrawal;
- 26 were dismissed because they had been adjourned *sine die* for over one year;
- 145 were adjourned *sine die* or were adjourned pending the outcome of the Women's College Hospital/Ontario Nurses Association case;
- 55 were carried over into 1992-93.

Note: When the Tribunal adjourns a matter *sine die* on the agreement of the parties, the matter will be dismissed after one year, unless one party asks that the matter be re-scheduled for hearing within that period.

Pre-Hearing Conferences

Pre-hearing conferences continue to be an important part of the Tribunal's process. This year, 46 pre-hearing conferences were held and a complete settlement was reached in 37 per cent of the cases.

Although the settlement rate is high, the primary purpose of the pre-hearing conference is to prepare the case for hearing. The desired result is a shorter, smoother hearing. For pre-hearings to be effective, both parties must be well prepared. The fact that 31 per cent of the Tribunal's cases in 1991-92 have had more than one day of pre-hearing conference suggests otherwise.

The Tribunal is trying a number of approaches to deal with this issue. The vice chair assigned to the pre-hearing now reviews the file a few weeks prior to the pre-hearing date and, where appropriate, calls the parties to facilitate and encourage adequate preparation. This approach appears to be most useful where disclosure of information is an issue.

In addition, the Tribunal has revised its "Pre-hearing Conference Guidelines" to clarify what is expected of the parties to prepare for the pre-hearing conference.

Time from Application to Final Decision

Three factors contribute to the length of time it takes to dispose of a case: scheduling of the hearing days, the number of hearing days required and the time needed to write the decision.

The Tribunal has set a target of scheduling the first day of hearing within 60 days of receipt of the application. This year, however, the average has been 80 days. Most of the delay is attributable to accommodating the schedule of counsel; some of the delay is attributable to the Tribunal not having days available within the time frame.

In the coming year, the Registrar will continue to consult with the parties to set hearing dates. However, if agreed upon dates cannot be found within a reasonable time frame, the Registrar will set dates without the agreement of the parties.

Generally, the Tribunal does not *initially* schedule more than one or two days of hearing, even if it appears that the case could take longer. Once the case has been through a pre-hearing conference and it is clear that the hearing will take place, the Tribunal will book additional hearing days as required. Additional dates, however, tend to stretch into the future due to scheduling problems.

On average, ten days of hearing were required, for the cases that began in 1991-92 (this figure includes dates scheduled into 1992-93). Many of these cases required one or two days of hearing, on the other hand, four ongoing cases involved at least 25 days of hearing each. Tribunal panels are currently engaged in discussions on how to reduce the number of hearing days.

The Tribunal is also seeking ways to reduce the time between the last day of hearing and the issuance of a decision. In 1991-92, the average time for the issuance of a decision was 91 days after the last day of hearing. The time needed to write a decision varies significantly due to the number of issues in dispute and the complexity of the evidence.

To improve this process, panels now set a timetable for the issuance of a decision at each hearing's conclusion. This timetable will include time for discussing the issues and drafting the decision, comments and dissents. The chair will monitor decision release in all cases and will meet with adjudicators where the release of a decision has been delayed.

Resources

This year, the Tribunal had sufficient resources, although budget reductions resulted in reducing the number of support staff and the funds needed for education, training and court reporters.

In the coming year, it is expected that the number of applications to the Tribunal will increase due to the proposed amendments to the *Act* and an anticipated increase in the number of orders as a result of the expansion of the Review Services Branch.

The Tribunal anticipates the impact of these increases will be felt in the fall of 1992.

Representation

Most parties appearing before the Tribunal have been represented by experienced counsel, although some individuals, employers and trade unions have appeared without lawyers. The Tribunal attempts to accommodate unrepresented parties, but it is difficult to appear without counsel, especially in complex cases.

The Pay Equity Advocacy Legal Services (PEALS) Clinic was established in December 1991. Counsel from PEALS appear before the Tribunal representing individual employees, groups of employees and, in one case, a trade union. The Tribunal's Registrar informs all unrepresented employees of the existence of PEALS. As cases shift from union to non-union employers and from the public to the private sector, the Tribunal anticipates that the number of non-union applicants will increase dramatically.

Services in French

The Tribunal is committed to providing services in French. Its *Rules of Practice*, forms and notices of hearing are available in both English and French. The Tribunal's solicitor and many of its support staff are bilingual. In addition, the Tribunal has the resources to assign a bilingual panel to hear a case. In 1991-92, a second request for French language services was received, and both a pre-hearing conference and hearing will be conducted in French.

Revision of the Tribunal's Rules, Forms and Procedures

In 1991-92, a tripartite committee of the Tribunal drafted revisions to the Tribunal's rules and forms, primarily to simplify the language, clarify the intent of some of the procedures and reduce the length. Draft rules and forms were widely circulated to parties that appear before the Tribunal and to their legal counsel for their comments. The Tribunal also held three outreach meetings in Toronto and Ottawa to receive feedback on the proposed changes. Based on the comments received, the new rules and forms were revised and published in June 1992.

Issues Before the Tribunal

In the coming year, the Tribunal anticipates a number of significant decisions to be issued involving the determination of a gender-neutral comparison system, the status of settlements, the role of the Pay Equity Office, the calculation of benefits and a Charter challenge to section 6 of the *Act*.

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in 1991-92 are highlighted below. Each of these decisions, along with many others, are reproduced in Volume 2 of the *Pay Equity Report*, which was published in March 1992.

Who Is the Employer?

In **Barrie Public Library Board** (1991), 2 P.E.R. 93, the Tribunal determined that the Library Board rather than the City of Barrie was the employer of persons working at the library. This decision is significant for a couple of reasons. In an earlier decision, **Metropolitan Toronto Library Board** (1989), 1 P.E.R. 112, the Tribunal had determined that the municipal entity rather than the Library Board was the employer. In that case, as in the other employer cases preceding **Barrie**, the Tribunal relied on the analytical framework set out in **Haldimand-Norfolk (No. 3)** (1989), 1 P.E.R. 17. In **Barrie**, the panel re-examined and departed from that framework and emphasized the importance of those **Haldimand** tests that assisted in answering the following inquiry: who sets compensation policy and attaches value to the work performed?

The **Barrie** analysis was used by the Tribunal in a subsequent employer case, **Porcupine Health Unit (No. 2)** (1991), 2 P.E.R. 198. In this case, the Tribunal was asked to determine whether a regional health unit or the municipalities in the area served by that health unit was the employer of the nurses working at the health unit. The Tribunal found that the Health Unit was the employer because it and its staff determined the compensation practices and the valuing of work at the Health Unit without apparent involvement by the municipalities.

Can the Tribunal Apply the Charter?

In making an order, a review officer interpreted and applied a provision in the *Act*. An application was made to the Tribunal objecting to the order. One of the grounds of objection was that the officer's interpretation of the statutory provision contravened the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Tribunal's jurisdiction to hear the *Charter* challenge was questioned. The Tribunal held that it had the jurisdiction to hear the challenge and to apply the *Charter* to the *Act* because its powers and duties under the *Act* are similar to those of the Ontario Labour Relations Board under the *Labour Relations Act*. The Supreme Court of Canada has held that those powers and duties of the Board are sufficient to make it competent to apply the *Charter* to the interpretation of the *Labour Relations Act*. The Tribunal, like the Board, has the power to determine all questions of law before it, including a question as to whether the *Act* is constitutionally valid. As well, the Tribunal has jurisdiction over the parties before it, the subject matter of the dispute and the remedy sought. If satisfied that a provision of the *Act* contravenes the *Charter*, the Tribunal can refuse to give effect to it in the case in which the issue arises. In order to grant a more general remedy and "amend" the *Act* to comply with the *Charter*, the Tribunal would have to have jurisdiction under section 24(1) of the *Charter*. The Tribunal reserved on the question of whether it has section 24(1) jurisdiction.

How Are Pay Equity Adjustments Made?

Three cases before the Tribunal in 1991-92 dealt with how adjustments to achieve pay equity are to be made, and how pay equity adjustments mesh with a collective agreement.

Lady Dunn General Hospital (1991), 2 P.E.R. 168, involved a situation where a male job class of comparable value to a female job class was both paid more than the female job class and received a greater vacation entitlement. The issue was whether the compensation of the two job classes should be equalized by providing the female job class with the cash value of the difference in vacation entitlement or the vacation entitlement itself. The Tribunal held that the achievement of pay equity requires that the sum of all wages and benefits received by a female job class equal the sum of all wages and benefits received by the comparably valued male job class. Adjustments to achieve pay equity may be made to wages, to benefits or to a combination of the two. In the absence of any evidence that to do so would cause the employer any undue hardship, the Tribunal ordered that the vacation entitlement for the female job class be increased.

In **Glengarry Memorial Hospital** (1991), 2 P.E.R. 153, the employer paid a female job class in the bargaining unit \$0.37 per hour more than the rate specified in the collective agreement in order to match the rate of a comparably valued non-union male job class. When a new higher job rate became effective under the collective agreement, the employer paid both the female job class and the male job class at that rate. The issue before the Tribunal was whether the previously identified pay equity adjustment should be incorporated into the new job rate under the collective agreement and, if so, how. The Tribunal held that section 13(10) of the *Act* requires that pay equity adjustments be incorporated into the collective agreement rate that prevails as of the date of adjustment. Increases subsequently provided for in that collective agreement must be calculated on the basis of that adjusted rate.

In **Gloucester (No. 2)** (1991), 2 P.E.R. 208, there were six salary increments for incumbents of the female job class and the comparably valued male job class. The salary differential between incumbents of the male and female job classes paid at the highest rate (job rate) available to them was \$222.60 biweekly. The issue for the Tribunal was what should happen to the salaries of the female job class incumbents who were paid at a rate lower than the job rate. If the salaries of all incumbents of the female job class were increased by \$222.60 biweekly, employees at some steps in the female job class would be paid more than employees at the corresponding step in the male job class. The Tribunal found that this would be an inappropriate result and held that the rate of compensation for the members of the female job class at each step should be adjusted to equal the rate of compensation paid to members of the male job class at the corresponding step of their salary range.

When Is a Pay Equity Plan Agreed To?

An employer and union jointly bargained pay equity. Their negotiations resulted in a memorandum of agreement which was signed by representatives of each of them. The employer's negotiators then submitted the plan for ratification. When it was not ratified, the employer took the position that no plan had been agreed to. The Tribunal found that a plan had been agreed to. It held that because the *Act* does not require that pay equity plans be ratified, a party wishing to insist upon ratification as a precondition to the conclusion of a pay equity plan must inform the other party of that precondition. Because the employer in this case had not informed the union of that precondition, it was not entitled to insist upon ratification. The case is *Pembroke* (1991), 2 P.E.R. 157.

Can the Tribunal Award Interim Funding?

In *Sick Children's Hospital* (1991), 2 P.E.R. 174, several nurses in a non-union hospital objected to the pay equity plan prepared by the Hospital. A review officer issued an order requiring the Hospital to amend the plan. The Hospital objected to this order and requested a hearing before the Tribunal. The nurses asked that the Tribunal:

- (1) order the Hospital to fund their costs of defending the order; or
- (2) either appoint an agent or name the Pay Equity Office to act as their agent and represent them before the Tribunal.

The Tribunal declined to make either order. The Tribunal lacked jurisdiction to make an order for interim funding in the absence of express statutory authority. The Tribunal found that the principal-agent relationship was normally consensual. The Pay Equity Office did not agree to participate in the process; therefore the Tribunal could not appoint an agent to act for the nurses. The *Act* does not envisage that the Tribunal would select someone to act as agent and it is difficult to see how the Tribunal would make such a selection.

What Are the Elements of a Gender-Neutral Comparison System and What Is the Content of the *Act's* Duty to Bargain in Good Faith?

The Tribunal dealt with both of these issues for the first time in *Haldimand-Norfolk (No.6)* (1991), 2 P.E.R. 105. The Ontario Nurses' Association (ONA) alleged that the system that the Regional Municipality of Haldimand-Norfolk proposed to use to evaluate nurses' jobs did not comply with the requirements of the *Act* because it was not gender neutral. Furthermore, ONA claimed that by proposing the use of a system that did not comply with the *Act's* requirements, as well as by engaging in certain bargaining practices, the Regional Municipality was in breach of the obligation to bargain in good faith.

The Tribunal found that there are four component parts to a gender-neutral comparison system, each of which must be gender neutral for the system as a whole to be gender neutral. The parts are:

- (1) the accurate collection of job information;
- (2) deciding on the mechanism or tool to determine how the value will attach to the job information;
- (3) applying the mechanism to determine the value of the work performed; and
- (4) making the comparisons.

The proposed system was not gender neutral with respect to its collection of job information because it failed to make visible the nurses' job characteristics that were previously not visible and thus not valued. Parties must ensure that the job information collected will be information about the actual work performed and will not merely be a function of the way men and women describe their work.

Once job information has been accurately collected, the comparison system must be applied in a consistent way. The tool must be able to value the jobs in accordance with the statutory criteria, and choices made with respect to subfactors and weightings must be free of gender bias.

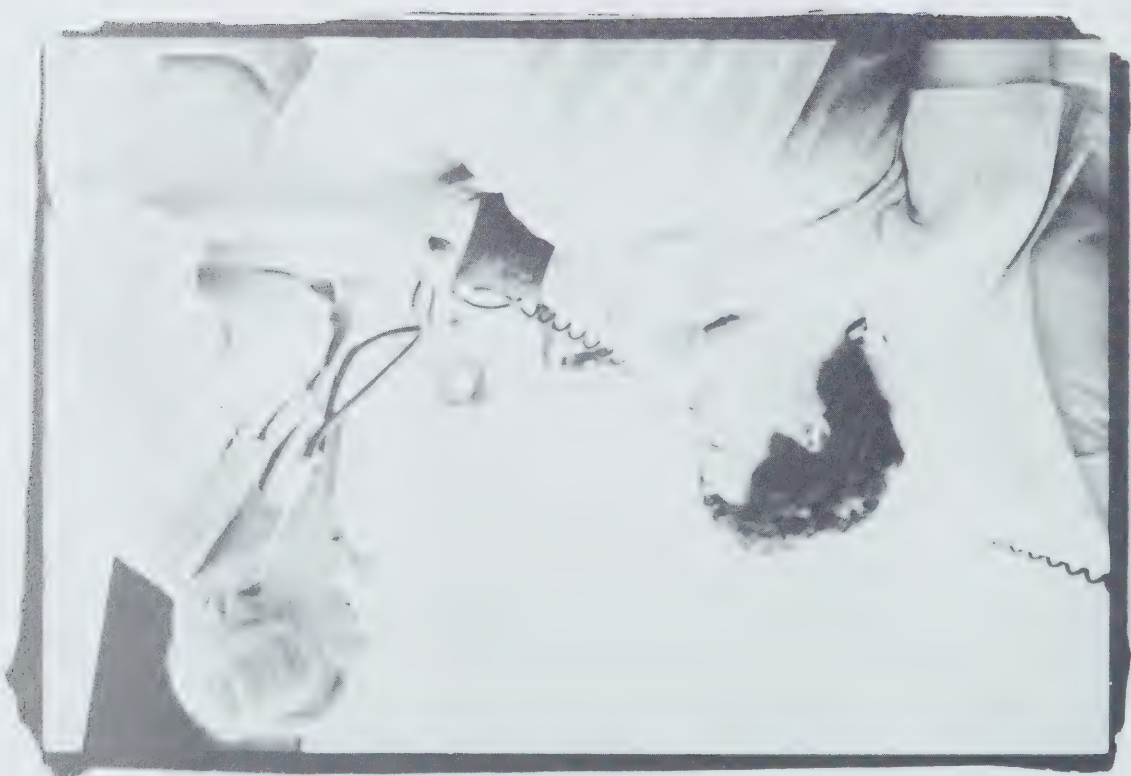
The Regional Municipality breached the obligation to bargain in good faith in several ways. The Regional Municipality failed to recognize the bargaining agent's right to negotiate pay equity when it attempted to bypass it and negotiate directly with local union officials, and when it insisted on a centralized bargaining structure for its establishment and refused to continue bargaining when ONA would not agree.

The Regional Municipality also failed to make reasonable efforts to assure itself of the gender neutrality of the comparison system when it failed to make inquiries even after the union raised concerns and instead relied solely on the assurances of its consultants as to the gender neutrality of the system.

Bargaining in good faith includes a duty of disclosure. The Regional Municipality failed to disclose enough information to enable ONA to appraise the system intelligently. Similarly, the Regional Municipality's actions in beginning to implement the plan prior to involving the union and its continued insistence on using the system it had chosen without providing an adequate justification for doing so curtailed the parties' opportunity for full and informed discussion and meaningful negotiation.

The Regional Municipality was not in breach of the bargaining obligation in unilaterally hiring its choice of consultant and using that consultant as its spokesperson in negotiations, or in drafting the initial job data questionnaire and pilot testing the system without ONA's agreement.





Le système proposé était sexiste quant à la collecte des renseignements sur l'emploi parce qu'il ne considérait pas les caractéristiques de l'emploi des infirmières et infirmiers qui n'étaient pas considérées auparavant, et donc auxquelles on n'accordait pas de valeur. Les parties doivent s'assurer que les renseignements recueillis sont des renseignements qui ont trait au travail accompli et non simplement des renseignements recueillis auprès d'hommes et de femmes qui décrivent leur travail.

Lorsque les renseignements sur l'emploi ont été recueillis de façon précise, le système de comparaison doit être appliqué de manière cohérente. L'outil doit permettre d'évaluer les emplois selon les critères prévus dans la Loi et les choix quant aux facteurs accessoires et à la pondération ne doivent pas être empreints de sexisme.

La municipalité régionale n'a pas respecté son obligation de négocier en toute bonne foi de plusieurs façons. La municipalité régionale n'a pas reconnu le droit des agents négociateurs de négocier directement avec les représentants du syndicat local lorsqu'elle a insisté pour avoir une structure de négociation centralisée et lorsqu'elle a refusé de poursuivre les négociations quand l'AIO n'était pas d'accord.

La municipalité régionale n'a pas fait d'efforts raisonnables pour s'assurer que le système de comparaison était non sexiste puisqu'elle n'a pris aucune mesure après que le syndicat a eu exprimé des inquiétudes à ce sujet, et elle s'est uniquement basée sur les assurances qu'elle a reçues de ses experts-conseils selon lesquelles le système n'était pas sexiste.

La négociation en toute bonne foi comprend une obligation de divulgation. La municipalité régionale n'a pas divulgué suffisamment de renseignements pour permettre à l'AIO d'évaluer le système intelligemment. De la même façon, les actions de la municipalité régionale, au début de la mise en oeuvre du programme, avant la participation du syndicat, et son insistance pour utiliser le système qu'elle avait choisi sans même fournir de justifications adéquates ont restreint les occasions qu'avaient les parties pour avoir des discussions complètes et éclairées et des négociations positives.

La municipalité régionale n'a pas manqué à son obligation de négocier en engageant de façon unilatérale un expert-conseil de son choix et en l'utilisant comme porte-parole dans les négociations ou en ébauchant le questionnaire initial sur les données relatives à l'emploi et en vérifiant le système sans avoir obtenu l'accord de l'AIO.

1) ordonne à l'hôpital de financer leur défense de l'ordre

2) ou qu'il nomme un mandataire ou demande au Bureau de l'équité salariale de servir de mandataire pour les représenter devant le Tribunal.

Le Tribunal a refusé leurs demandes. Il n'a pas la compétence nécessaire pour ordonner un financement provisoire en l'absence de pouvoir légal explicite. Le Tribunal a trouvé que la relation mandant-mandataire se fait normalement par consensus. Le Bureau de l'équité salariale a refusé de participer au processus; donc, le Tribunal n'a pas pu nommer de mandataire pour représenter les infirmières et infirmiers. La Loi ne donne pas au Tribunal le pouvoir de choisir une personne pour servir de mandataire, et il est difficile de voir comment le Tribunal aurait pu faire un tel choix.

Quels sont les éléments d'un système non sexiste de comparaison? Que comprend l'obligation, prévue dans la Loi, de négocier en toute bonne foi?

Le Tribunal a traité de ces deux questions pour la première fois dans la décision *Haldimand-Norfolk* (N° 6) (1991), 2 P.E.R. 105. L'Association des infirmières de l'Ontario (AIO) prétendait que le système que la municipalité régionale de Haldimand-Norfolk avait proposé d'utiliser pour évaluer les emplois des infirmières ne respectait pas les exigences de la Loi parce qu'il était sexiste. De plus, l'AIO prétendait que la municipalité régionale, en proposant d'utiliser un tel système qui ne respectait pas les exigences de la Loi et en utilisant certaines pratiques de négociation, ne se conformait pas à son obligation de négocier en toute bonne foi.

Le Tribunal a conclu qu'il y a quatre composantes au système non sexiste de comparaison, et que chacune d'entre elles doit être non sexiste pour que le système soit lui-même non sexiste.

Les composantes sont les suivantes :

- 1) la collecte de renseignements précis sur l'emploi;
- 2) une décision quant au mécanisme ou à l'outil utilisé pour déterminer comment la valeur se rattache aux renseignements sur l'emploi;
- 3) la mise en application de ce mécanisme pour déterminer la valeur du travail effectué;
- 4) le processus de comparaison.

Dans la décision *Gloucester* (N° 2) (1991), 2 P.E.R. 208, il y a eu six augmentations de salaire pour les travailleurs de la catégorie d'emplois à prédominance féminine et de la catégorie d'emplois à prédominance masculine comparables. La différence salariale entre les travailleurs de la catégorie d'emplois à prédominance féminine et ceux de la catégorie à prédominance masculine, au taux de catégorie le plus élevé, était de 222,60 \$ toutes les deux semaines. Le Tribunal devait déterminer ce qu'il adviendrait des salaires des travailleurs et travailleuses de la catégorie d'emplois à prédominance féminine qui étaient payés au taux inférieur au taux de catégorie. Si les titulaires de la catégorie d'emplois à prédominance féminine recevaient une augmentation de 222,60 \$ toutes les deux semaines, les travailleurs et travailleuses de certains échelons de la catégorie d'emplois à prédominance féminine recevraient plus que les travailleurs et travailleuses du niveau comparable de la catégorie d'emplois à prédominance masculine. Le Tribunal a déterminé que ce résultat n'était pas convenable et il a soutenu que le taux de rétribution pour les membres de la catégorie d'emplois à prédominance féminine, à chaque échelon, devait être rajusté pour être égal au taux de rétribution payé aux membres de la catégorie d'emplois à prédominance masculine à l'échelon correspondant de leur échelle salariale.

Quand peut-on déterminer qu'un programme d'équité salariale a été accepté?

Un employeur et un syndicat ont négocié l'équité salariale. Les négociations ont abouti à un protocole d'entente qui a été signé par leurs représentants respectifs. Les négociateurs de l'employeur ont alors soumis le programme pour ratification. Comme il n'avait pas été ratifié, l'employeur a donc considéré que le programme n'avait pas été accepté. Le Tribunal a conclu que les deux parties avaient convenu d'un programme. Il a soutenu que, comme la Loi n'exige pas que les programmes d'équité salariale soient ratifiés, une partie qui veut insister pour que le programme soit ratifié comme condition à sa mise en oeuvre doit en aviser l'autre partie. L'employeur, dans ce cas, n'ayant pas avisé le syndicat de cette condition, n'avait pas le droit d'insister sur la ratification. Il s'agit de la décision *Pembroke* (1991), 2 P.E.R. 157.

Le Tribunal peut-il accorder un financement provisoire?

Dans la décision *Sick Children's Hospital* (1991), 2 P.E.R. 174, plusieurs infirmières d'un hôpital où les travailleurs ne sont pas syndiqués se sont opposées au programme d'équité salariale proposé par l'hôpital. Un agent de révision a donné un ordre exigeant que l'hôpital modifie le programme. L'hôpital s'est opposé à cet ordre et a demandé une audience devant le Tribunal. Les infirmières ont demandé que le

Tribunal

La décision *Lady Dunn General Hospital* (1991, 2 P.E.R. 168, concernant une situation dans laquelle une catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable, en valeur, à une catégorie d'emplois à prédominance féminine était mieux rétribuée et comportait des vacances plus longues que la catégorie d'emplois à prédominance féminine. La question était de savoir si la rétribution des deux catégories d'emplois devait être nivelée en offrant à la catégorie d'emplois à prédominance féminine une somme représentant la différence entre le nombre de jours de vacances accordés ou le droit à de telles vacances. Le Tribunal a soutenu que pour atteindre l'équité salariale il faut que la somme de tous les salaires et avantages sociaux reçus par une catégorie d'emplois à prédominance féminine soit égale au total de tous les salaires et avantages sociaux reçus par la catégorie d'emplois à prédominance masculine. Les rajustements permettant d'atteindre l'équité salariale peuvent être payés sous forme de salaire, d'avantages sociaux ou des deux. Comme il n'y avait aucune preuve que de tels rajustements pouvaient causer un préjudice à l'employeur, le Tribunal a ordonné que le nombre de jours de vacances pour la catégorie d'emplois à prédominance féminine soit accru.

Dans la décision *Glengarry Memorial Hospital* (1991, 2 P.E.R. 153, l'employeur payait une catégorie d'emplois à prédominance féminine, faisant partie de l'unité de négociation, 0,37 \$ de plus de l'heure que le montant prévu par la convention collective afin de parvenir au montant perçu par une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans une catégorie d'emplois comparables mais non syndiqués. Lorsqu'un nouveau taux de catégorie supérieur est entré en vigueur selon la nouvelle convention collective, l'employeur a accordé la même rétribution aux catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Le Tribunal devait déterminer si le rajustement mentionné précédemment pour atteindre l'équité salariale devait être intégré au nouveau taux de catégorie en vertu de la convention collective et, si oui, comment. Le Tribunal a soutenu que le paragraphe 13(10) de la Loi exige que les rajustements pour atteindre l'équité salariale soient intégrés au taux qui existe dans la convention collective en date du rajustement. Les augmentations subséquentes du taux prévues par la convention collective doivent être calculées à partir du taux du rajustement.

L'analyse dans l'affaire *Barrie* a été utilisée par le Tribunal dans un cas subséquent visant à identifier l'employeur, à savoir l'affaire *Porcupine Health Unit* (N° 2) (1991, 2 P.E.R. 198. Dans ce cas, le Tribunal devait déterminer qui du bureau de santé régional ou du groupe de municipalités qu'il desservait était l'employeur des infirmières et infirmiers du bureau de santé. Le Tribunal a conclu que le bureau de santé a conclu était l'employeur parce que ce dernier et ses employés ont déterminé les pratiques de rétribution et la valeur du travail dans le bureau de santé sans qu'il n'y ait participation évidente des municipalités.

Le Tribunal peut-il mettre la Charte en application?

En donnant un ordre, un agent de révision a interprété et mis en application une disposition de la Loi. Une demande a été présentée au Tribunal s'opposant à l'ordre. L'un des motifs de l'opposition était que l'interprétation que l'agent avait faite de la disposition de la Loi violait la *Charte canadienne des droits et libertés*. On a contesté la compétence du Tribunal pour entendre cette cause. Le Tribunal a soutenu qu'il avait la compétence pour entendre cette cause et appliquer la *Charte* à la Loi parce que ses pouvoirs et ses obligations en vertu de la Loi sont semblables à ceux de la Commission des relations de travail de l'Ontario en vertu de la *Loi sur les relations de travail*. La Cour suprême du Canada a soutenu que les pouvoirs et les obligations de la Commission étaient suffisants pour avoir la compétence d'appliquer la *Charte* à l'interprétation de la *Loi sur les relations de travail*. Le Tribunal, comme la Commission, a le pouvoir de déterminer toute question de droit qui lui est présentée, dont une question visant à déterminer la validité constitutionnelle de la Loi. Le Tribunal a également compétence pour entendre les parties devant lui, pour entendre la question en litige et déterminer un redressement. Si le Tribunal est convaincu qu'une disposition de la Loi viole la *Charte*, il peut refuser de l'appliquer au cas en question. Afin d'accorder un redressement plus général et de «modifier» la Loi de façon à ce qu'elle respecte la *Charte*, le Tribunal doit avoir compétence en vertu du paragraphe 24(1) de la *Charte*. Le Tribunal a réservé sa décision quant à savoir s'il a la compétence en vertu du paragraphe 24(1).

Comment sont faits les rajustements en matière d'équité salariale?

Trois cas dont a été saisi le Tribunal en 1991-1992 traitaient de la façon dont les rajustements de salaires doivent être faits pour atteindre l'équité salariale et de l'intégration de ces rajustements dans une convention collective.

Révision des règlements, des formulaires et des procédures du Tribunal

En 1991-1992, un comité tripartite a commencé à réviser les règlements et les formulaires du Tribunal, surtout pour en simplifier le langage, expliquer le but de certaines procédures et réduire leurs longueurs. On a distribué l'ébauche des règlements et des formulaires aux parties qui se sont présentées devant le Tribunal et à leurs avocats pour obtenir leurs commentaires. Le Tribunal a tenu trois réunions de sensibilisation à Toronto et à Ottawa pour obtenir des commentaires au sujet des modifications proposées. En se basant sur les commentaires reçus, on a révisé les nouveaux règlements et les nouveaux formulaires et on les a publiés en juin 1992.

Questions devant le Tribunal

Au cours de la prochaine année, le Tribunal prévoit rendre plusieurs décisions importantes portant sur la détermination d'un système de comparaison non sexiste d'emplois, le statut des règlements, le rôle du Bureau de l'équité salariale, le calcul des avantages sociaux et une contestation de l'article 6 de la Loi en vertu de la Charte.

DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL

Les décisions les plus marquantes que le Tribunal a rendues cette année se trouvent ci-dessous. Ces décisions, ainsi que de nombreuses autres, sont reproduites dans le deuxième volume du *Pay Equity Report* (rapport sur l'équité salariale), publié en mars 1992.

Qui est l'employeur?

Dans la décision *Barrie Public Library Board* (1991), 2 P.E.R. 93, le Tribunal a déterminé que c'était le conseil d'administration de la bibliothèque qui était l'employeur et non la ville de Barrie. Cette décision est importante pour deux raisons. Dans la décision *Metropolitan Toronto Library Board* (1989), 1 P.E.R. 112, rendu précédemment, le Tribunal avait déterminé que la municipalité était l'employeur et non le conseil d'administration de la bibliothèque. Dans ce cas, comme dans les autres cas qui ont précédé l'affaire *Barrie*, le Tribunal s'était basé sur la structure analytique établie dans la décision *Haldimand-Norfolk* (N°3) (1989), 1 P.E.R. 17. Dans la décision *Barrie*, le comité a réexaminé cette structure, y a dérogé et a insisté sur l'importance des critères établis dans l'affaire *Haldimand* qui l'ont aidé à déterminer qui établit les politiques de rétribution et détermine la valeur d'un travail.

Pour améliorer ce processus, les comités fixent maintenant un délai pour l'annonce de la décision à la fin de chaque audience. Ce délai comprend du temps pour discuter de la question, pour préparer la décision, pour les commentaires et les dissidences. La présidente contrôle la publication de la décision dans tous les cas et rencontre les arbitres si la publication de la décision est retardée.

Ressources

Cette année, le Tribunal a suffisamment de ressources même si les restrictions budgétaires ont eu comme résultat de réduire le nombre d'employés de soutien et les fonds nécessaires à l'éducation, à la formation et aux services de sténographes judiciaires.

Dans l'année qui vient, on s'attend que le nombre de requêtes au Tribunal augmente en raison des modifications proposées à la Loi et de l'augmentation prévue du nombre d'ordres attribuable à l'expansion de la Direction des services de révision.

Le Tribunal prévoit que l'incidence de ces mesures se fera sentir à l'automne de 1992.

Représentation

La plupart des parties qui se présentent devant le Tribunal sont représentées par un avocat expérimenté; certains particuliers, employeurs et syndicats se sont cependant présentés sans avocat. Le Tribunal s'efforce d'aider les parties non représentées, mais il est difficile de comparaître sans avocat, surtout dans les cas complexes. Le Bureau des services d'intervention juridique en matière d'équité salariale a été créé en décembre 1991. Des avocats du Bureau se présentent devant le Tribunal pour représenter des travailleurs, des groupes de travailleurs et, dans un cas, un syndicat. Le greffier du Tribunal informe tous les travailleurs non représentés de l'existence du Bureau. Comme les cas passent des employeurs avec syndicat aux employeurs sans syndicat et du secteur public au secteur privé, le Tribunal s'attend que le nombre de requérants non syndiqués augmente de façon marquée.

Services en français

Le Tribunal s'engage à fournir des services en français et, de ce fait, les règles de pratique du Tribunal, les formules et les avis d'audience sont disponibles en anglais et en français. La conseillère du Tribunal et de nombreux employés de soutien sont bilingues. De plus, le Tribunal possède des ressources nécessaires pour nommer un comité bilingue afin d'entendre une cause. Cette année, le Tribunal a reçu une deuxième demande de services en français, et la conférence préparatoire à l'audience et l'audience se dérouleront en français.

Le Tribunal a essayé plusieurs approches pour régler cette question. À l'heure actuelle, le vice-président du tribunal chargé des conférences préparatoires aux audiences examine le dossier plusieurs semaines avant la date de la conférence et, au besoin, communique avec les parties pour faciliter et encourager une préparation adéquate. Cette approche semble être la plus utile lorsqu'il est question de divulgation de renseignements.

De plus, le Tribunal a passé en revue les «Lignes directrices sur les conférences préparatoires à l'audience» pour expliquer ce qu'on veut que les parties préparent pour la conférence.

Délai entre la requête et la décision finale

Trois facteurs contribuent à la durée du traitement d'un cas : l'affectation des journées d'audience, le nombre de journées d'audience nécessaires et le temps requis pour rédiger la décision.

Le Tribunal a comme but de tenir le premier jour d'audience dans les 60 jours qui suivent la réception d'une requête. Cette année, la moyenne a été de 80 jours. La majeure partie des retards est attribuable à l'horaire des avocats; une partie des retards est attribuable au manque de journées disponibles dans cette période.

Au cours de l'année, le greffier continuera de consulter les parties pour fixer une date d'audience. Cependant, si on ne peut trouver de date commune dans un délai raisonnable, le greffier fixera la date sans l'accord des parties.

En général, *au départ*, le Tribunal ne prévoit pas plus d'une ou deux journées d'audience même s'il semble que le cas pourrait demander plus de temps. Une fois que le cas a été présenté lors d'une conférence préparatoire à l'audience et qu'il est évident qu'une audience aura lieu, le Tribunal réservera des journées d'audience supplémentaires au besoin. Les journées d'audience supplémentaires ont cependant tendance à avoir lieu plus tard en raison de problèmes d'affectation.

Dix jours d'audience ont été nécessaires en moyenne pour les cas abordés en 1991-1992 (ce chiffre comprend les journées prévues en 1992-1993). Dans de nombreux cas, une ou deux journées d'audience ont été nécessaires; par ailleurs, quatre cas actifs ont exigé au moins 25 jours d'audience chacun. Les comités sont actuellement en train de discuter de la façon de diminuer la durée des audiences.

Le Tribunal cherche également des façons de réduire le délai entre la dernière journée d'audience et l'annonce d'une décision. En 1991-1992, la durée moyenne de ce délai a été de 91 jours après la dernière journée d'audience. Le temps nécessaire pour rendre une décision varie énormément selon le nombre de questions en litige et la complexité des preuves.

INTRODUCTION

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de la résolution des litiges auxquels donne naissance la *Loi de sur l'équité salariale*. Quasi judiciaire, distinct et indépendant du Bureau de l'équité salariale, ce tribunal tripartite comprend des vice-présidents et des représentants des travailleurs et des employeurs.

FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL

Volume de travail

Le Tribunal a reçu 327 demandes d'audience dont 130 en 1991-1992. À ce nombre s'ajoutent 135 autres cas reportés des années précédentes, ce qui donne un total de 265 cas à l'étude pour 1991-1992. Ils ont été réglés comme suit :

- 39 cas ont été réglés par une décision finale ou un retrait de la requête;
 - 26 cas ont été rejetés parce qu'ils avaient été ajournés pendant plus d'un an;
 - 145 cas ont été ajournés indéfiniment ou en attendant la décision rendue dans l'affaire Women's College Hospital/Ontario Nurses Association;
 - 55 cas ont été reportés à l'année 1992-1993.
- Remarque : Lorsque le Tribunal ajourne indéfiniment un cas avec l'accord des parties, le cas est rejeté après un an à moins que l'une des parties demande que le cas soit réaffecté pour une audience durant cette période.

Conférences préparatoires à l'audience

Les conférences préparatoires à l'audience sont toujours un élément important du processus du tribunal. Cette année, on a organisé 46 conférences préparatoires à l'audience et on est parvenu à un règlement complet dans 37 pour cent des cas.

Bien que le taux de règlement soit élevé, le but principal d'une conférence préparatoire à l'audience est, comme son nom l'indique, de préparer la cause pour l'audience. Il s'agit de faciliter les audiences et d'en raccourcir la durée. Pour que ces conférences soient efficaces, les deux parties doivent être bien préparées. Le fait que 31 pour cent des cas présentés au Tribunal en 1991-1992 aient nécessité une conférence préparatoire de plus d'une journée indique le contraire.



TRIBUNAL
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

La tâche, amorcée en 1990-1991, consistait à régler un grand nombre de cas complexes touchant des employeurs du secteur public et des cas complexes touchant des employeurs du secteur privé. On a également traité bon nombre de cas touchant le maintien de l'équité salariale et impliquant des employeurs, des employés et des syndicats visés par des programmes déjà affichés. La Direction a commencé à faire des plans pour les cas issus des modifications proposées à la Loi, qui doivent entrer en vigueur à la fin de 1992. La Direction examinera également les questions de respect avec les employeurs qui ne satisfont pas aux exigences de la Loi.

La Direction a contribué à l'élaboration des politiques liées aux modifications proposées. Elle continue de travailler à faire comprendre l'équité salariale et son incidence sur la collectivité qu'elle sert.

RÉSUMÉ DES CAS SOUMIS À LA DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

Exercice	Cas reportés de l'année précédente	+ cas Nouveaux	= Cas à l'étude - Dossiers fermés	= Cas actifs à la fin de l'année
1988-1989	0	44	44	19
1989-1990	25	1108	1133	192
1990-1991	941	1028	1969	540
1991-1992	1429	733	2162	521
				1641 *

* Des ordres ont été donnés pour 198 de ces cas actifs.

DOSSIERS FERMÉS

Exercice	Règlements	Ordres	Renvois	Décidés	Total
1988-1989	17	0	0	2	19
1989-1990	109	79	3	1	192
1990-1991	496	39	0	5	540
1991-1992	440	77	3	1	521

«Ordre» signifie qu'aucun règlement n'a pu être accepté et l'agent de révision a dû donner un ordre (*Loi sur l'équité salariale*, paragraphe 16(2) et article 24).
 «Renvois» comprend les cas renvoyés au Tribunal de l'équité salariale sans règlement ni ordre (*Loi sur l'équité salariale*, paragraphe 23(2)).
 «Décidés» représente les cas qui n'étaient pas du ressort de la Commission (*Loi sur l'équité salariale*, paragraphe 23(3)).

Rôle des agents de révision

Dès qu'une plainte ou une opposition est présentée à la Commission, un agent de révision est affecté au dossier. Les agents mènent une enquête sur les questions en litige et tentent d'aider les parties à parvenir à une entente. Cette façon de faire souligne la nature «autogérée» de la Loi.

Ce n'est que si les agents de révision échouent dans leur tentative de conciliation qu'ils ont recours au pouvoir que leur confère la Loi de donner un ordre. Pareil ordre offre une solution aux questions en litige entre les parties; les ordres sont toujours motivés, afin d'encourager les parties concernées à accepter et appliquer ses modalités. Toute partie concernée par un ordre peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale au sujet de l'ordre donné.

L'expérience personnelle et professionnelle très variée que les agents de révision mettent à contribution dans leur travail est le reflet des collectivités qu'ils desservent, des techniques exigées et des spécialisations requises.

Revue de l'année

La Direction a connu une expansion au cours de l'année : on a recruté 14 agents de révision (12 nouveaux postes et 2 remplacements), qui ont commencé à travailler le 1^{er} novembre 1991. On a créé un vaste programme de formation de trois mois pour ces agents et, en février 1992, ils ont commencé à traiter des cas. La Direction, qui compte maintenant 28 agents de plus, est divisée administrativement en équipes coordonnées par des chefs d'équipe qui reçoivent l'aide d'une équipe de gestion des cas de 10 personnes.

La Direction a continué d'offrir gratuitement des séminaires en cours d'emploi pour les employeurs de la région de Toronto. De plus, des séminaires régionaux sont offerts partout dans la province, commandités par des chambres de commerce et des associations commerciales ou de gens d'affaires de la région. Les services sont offerts en français et en anglais.

Publications

Les publications de la Commission de l'équité salariale sont une source reconnue et respectée de renseignements sur l'équité salariale. En 1991-1992, la Direction des services d'information et d'éducation du public a produit de nouveaux documents pour les travailleuses non syndiquées et les employeurs de petites entreprises.

Les cinq volumes du bulletin de la Commission ont été envoyés à plus de 16 000 organismes et particuliers. On a produit une nouvelle vidéocassette, intitulée *Mettre en oeuvre l'équité salariale*, qui donne aux employeurs des renseignements constituant une formation sur la façon de mettre en oeuvre l'équité salariale. On peut emprunter la vidéocassette auprès de la Commission ou dans les bibliothèques publiques. À la fin de l'année, environ 1 000 vidéocassettes étaient en circulation chez les employeurs de petites entreprises.

La Direction a créé et mis à jour des publications pour les travailleuses non syndiquées. On a publié la brochure *L'équité salariale, ça vous concerne* pour aider les femmes à comprendre et à mettre en question leurs programmes d'équité salariale, et on a écrit *L'équité salariale : une question de droit* pour les petites entreprises. On a révisé et écrit de nombreuses publications en langage simplifié. La Direction réexamine et améliore constamment son matériel de formation. Cette année, elle a entrepris un projet visant à simplifier ses outils d'enseignement de base pour les employeurs de petites entreprises. On était en train d'imprimer le nouveau manuel à la fin de l'exercice.

DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

La Direction des services de révision reçoit les plaintes et les oppositions des parties engagées dans la négociation de programmes d'équité salariale ou des personnes touchées par ceux-ci.

on a allongé les heures d'accès à la ligne téléphonique de la Direction, soit de 7 h 30 à 19 h. Cela a permis aux femmes de faire leurs demandes de renseignements quant à l'équité salariale en privé, hors des heures de travail. La campagne a engendré environ 2 000 appels, ce qui représente la réponse téléphonique envers la Commission ayant connu le plus de succès à ce jour.

Renseignements aux employés sur l'équité salariale

En 1991-1992, la Direction a commencé à collaborer avec le plus grand groupe d'employés tenus d'obéir à la Loi. Environ 29 000 employés de petites entreprises devaient commencer à travailler sur la question de l'équité salariale au cours de l'année. On a pris des initiatives spéciales afin de joindre ces employés par un publipostage aux présidents d'entreprises.

La Direction a préparé et organisé la réponse à la lettre de la Commission aux employés ayant de 10 à 99 employés leur rappelant leurs obligations en matière d'équité salariale. On a indiqué à ces employés la date limite à laquelle terminer le processus et leur choix d'afficher ou de ne pas afficher leurs programmes d'équité salariale. On les a également encouragés à avoir recours aux services de la Commission par une carte-réponse d'affaires pré-affranchie accompagnant la lettre. Plus de 37 pour cent des employés ayant reçu la lettre ont communiqué avec la Commission pour recevoir des publications ou des productions vidéo et pour avoir l'occasion d'assister à des conférences de la Commission sur l'équité salariale.

La Direction a également répondu aux demandes de renseignements issues de la lettre de décembre 1991 de la Commission aux employés ayant de 100 à 499 employés. Elle leur a rappelé que, ayant affiché leurs programmes en janvier 1991, ils devaient effectuer les premiers rajustements de salaire le 1^{er} janvier 1992.

Éducation et formation

Quatre agents d'éducation de la Direction ont fourni une formation et des conseils aux employés et aux agents négociateurs s'efforçant de mettre en oeuvre l'équité salariale. Depuis la création de la Commission, ces agents, ainsi que d'autres employés, ont participé à 3 100 conférences et consultations qui ont attiré environ 54 500 participants. Les agents d'éducation ont également collaboré avec les travailleurs afin de leur faire connaître leurs droits à toutes les étapes de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Travailleuses non syndiquées

Afin de pouvoir profiter de l'équité salariale, les femmes doivent tout d'abord comprendre leurs droits. Cette année, l'équité salariale a été élargie pour comprendre les petites entreprises, où les travailleurs sont habituellement pas syndiqués. Par conséquent, la troisième campagne de publicité bilingue (anglais-français) du Bureau à l'échelle de la province visait les travailleuses non syndiquées.

En se servant des résultats de la campagne de l'année précédente et de ceux des recherches entreprises sur les facteurs économiques ayant une incidence sur le milieu de travail, la Commission a choisi des thèmes percutants pour sa campagne de 1991-1992 afin de susciter l'intérêt des femmes et les encourager à chercher à en savoir plus sur l'équité salariale. On a placé des messages publicitaires dans les abribus, les supermarchés, les vitrines et dans les annonces personnelles des journaux quotidiens. On a joint environ 90 pour cent des travailleuses de l'Ontario.

Les personnes qui ont appelé en réponse à la campagne ont reçu des renseignements sur l'équité salariale par téléphone ou par courrier. Des brochures spécialement conçues pour les travailleuses répondaient à des questions de base sur l'équité salariale, la façon de lire un programme d'équité salariale et de déposer une plainte concernant l'équité salariale. Comme il s'agit d'un service à la clientèle,

Combien de plus
paierait-on
un homme
pour faire votre
travail?

Les femmes reçoivent souvent un salaire beaucoup
plus bas que celui des hommes. En fait, jusqu'à un
tiers de moins, pour effectuer un travail de valeur égale.
Ce n'est pas seulement injuste... c'est contre la loi.
Appelez-nous sans frais, n'importe quand... vous
n'aurez même pas à vous nommer, nous pouvons
vous aider à gagner le salaire que vous méritez.
Appelez-nous au
1-800-387-8813

UN SALAIRE ÉQUITABLE POUR LES FEMMES
L'ARGENT QUE VOUS MERITEZ POUR LE TRAVAIL QUE VOUS FAITES

Ontario

-Les employés du secteur privé dont les employés sont syndiqués avaient moins tendance à afficher tous leurs programmes que les autres. Cela est probablement un résultat du processus de négociation décrit par la loi.

Une enquête a également été menée auprès des employés qui étaient tenus d'afficher un programme d'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1991. L'enquête, qui portait surtout sur les employés du secteur privé comptant de 100 à 499 employés, mesurait le statut de l'équité salariale de ceux qui ont participé à la deuxième ronde de mise en oeuvre de la Loi.

On a également beaucoup travaillé à faire l'historique de l'équité salariale en Ontario.

La Direction a continué de créer des documents sur la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle pour les modifications à la Loi. Elle a également communiqué des renseignements et mené des consultations sur l'élaboration de la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs comme autre façon d'atteindre l'équité salariale dans les organismes où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine comparables.

La Direction a produit le rapport trimestriel *Environmental Scanning Report* pour le personnel de la Commission. Le rapport traite de questions comme le chômage, la moyenne des règlements salariaux, les taux d'intérêts, les faillites, l'inflation et l'équité salariale dans d'autres secteurs de compétence.

DIRECTION DES SERVICES D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION

La Direction des services d'information et d'éducation fournit aux employés, aux agents négociateurs et au grand public les renseignements et la formation dont ils ont besoin pour comprendre et mettre en oeuvre l'équité salariale.

Renseignements Équité salariale

La ligne de renseignements téléphoniques sans frais permet aux employés, aux agents négociateurs d'obtenir des réponses concernant tous les aspects de l'équité salariale. Cette année, 28 000 appels en tout ont été reçus dont 5 000 provenaient d'entreprises du secteur public, 13 000 d'entreprises du secteur privé et 10 000 de particuliers.

DIRECTION DES POLITIQUES ET DE LA RECHERCHE

La bibliothèque de la Commission est toujours à la disposition du public durant les heures de bureau et comprend un coin de lecture pour faciliter les recherches. En plus des ouvrages sur l'équité salariale, la bibliothèque offre des renseignements et des publications sur l'évaluation des fonctions, le droit du travail, l'équité d'emploi, les relations industrielles et l'histoire des femmes au Canada. Elle est devenue une source de renseignements reconnue des Canadiens qui recherchent des renseignements sur l'équité salariale et elle reçoit également des demandes d'autres pays. Le Bureau des services d'intervention juridique en matière d'équité salariale, ouvert depuis novembre 1991, a conclu une entente d'utilisation permanente avec la bibliothèque de la Commission.

La Direction des politiques et de la recherche est chargée d'élaborer des politiques au sein du Bureau de l'équité salariale, d'effectuer des recherches sur les questions concernant l'équité salariale et de répondre aux questions concernant les politiques posées à la Commission.

La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario continue de jouer un rôle de premier plan pour ce qui est de définir l'équité en milieu de travail pour les femmes, non seulement au Canada mais aussi dans le monde entier. La Commission est de plus en plus consultée par les autres gouvernements, tant du pays que de l'étranger.

Cette année, la Direction a entrepris un certain nombre d'études importantes. L'une d'entre elles, *Une évaluation de l'équité salariale en Ontario : la première année*, vient d'être publiée. L'étude est basée sur une enquête menée auprès des employeurs du secteur public et des employeurs de grandes entreprises du secteur privé tenus d'afficher des programmes d'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1990. Elle a entre autres révélé que :

- Plus de 70 pour cent des organismes ayant répondu à l'enquête avaient affiché au moins une partie de leurs programmes d'équité salariale et environ la moitié de ces organismes avaient affiché tous leurs programmes;
- Environ 20 pour cent des catégories d'emplois à prédominance féminine dans les établissements du secteur privé feraient l'objet d'un rajustement salarial;

deux syndicats importants du secteur public ont décrit la façon dont ils ont créé leurs programmes d'équité salariale. Les délégués à la conférence ont trouvé très utile leur mise en rapport direct avec la *Loi de l'Ontario sur l'équité salariale*. La prochaine conférence aura lieu à Montréal en 1992.

Cette année, la Commission a écrit à tous les employeurs ayant de 10 à 499 employés en Ontario pour leur rappeler leurs obligations concernant l'équité salariale et les divers services offerts par le Bureau de l'équité salariale. Elle a également continué de rencontrer les groupes de travailleurs, les employeurs et les syndicats et a accueilli plusieurs délégations étrangères qui rendaient visite au Bureau de l'équité salariale.

Le conseil consultatif est un organisme extérieur, mis sur pied par la Commission, qui se compose de représentants des milieux syndicaux, patronaux, féministes et juridiques. Le conseil a continué de rencontrer la Commission et le comité de direction durant 1991-1992.

Les membres du conseil consultatif sont Peter Barkla, de Campbell Soup Co. Ltd.; Marg Gillies, d'ICI Canada Inc.*; Sue Milling, des Métallurgistes unis d'Amérique; Angelo Pesce, de l'Institut polytechnique Ryerson; Hal Rolph, de McMillan, Binch; Carol Anne Sceviour, de la Fédération du travail de l'Ontario; Laura Trachuk, de la Coalition pour l'équité salariale.

[*A démissionné au cours de l'année]

DIRECTION DES OPÉRATIONS

La Direction des opérations fournit des services de soutien financier et administratif au Bureau de l'équité salariale et au Tribunal de l'équité salariale dans les domaines suivants : finances, ressources humaines, achats, télécommunications, bibliothèque, réception et courrier et distribution des publications.

De nombreuses nouvelles initiatives ont été entreprises en 1991-1992. La Direction a joué un rôle essentiel dans la coordination de la dotation en personnel et de l'orientation des nouveaux postes approuvés dans le budget des dépenses 1991-1992. Le Conseil de gestion a présenté un rapport sur l'espace nécessaire pour regrouper les besoins de plus en plus grands des Services de révision et y répondre. La Direction a mis en oeuvre le nouveau système financier intégré du ministère du Travail pour les achats directs et la gestion financière. On a également produit une brochure d'orientation pour le nouveau personnel du Bureau de l'équité salariale.

En 1991-1992, le bureau de la Commissaire a continué de remplir ses fonctions d'orientation et de conseiller pour toutes les personnes engagées dans la mise en oeuvre de l'équité salariale en Ontario par l'entremise de ses trois employés.

La Commissaire, directrice administrative de la Commission, relève directement du ministre pour toutes les questions concernant l'équité salariale et assure la présidence du comité de direction du Bureau de l'équité salariale.

La conseillère juridique siège au comité de direction et conseille le personnel du Bureau de l'équité salariale au sujet des questions concernant l'équité salariale. Elle s'adresse aux groupes intéressés aux questions d'équité salariale, coordonne l'accès à l'information et donne des conseils portant sur l'élaboration des politiques et les modifications à la Loi.

La secrétaire générale coordonne les horaires, s'occupe de la correspondance, sert de lien avec le ministère du Travail concernant la correspondance du ministre pour les questions de l'équité salariale et offre un éventail de services de soutien au Bureau de l'équité salariale.

Au printemps de 1991, on a tenu des consultations concernant l'utilisation de la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs pour atteindre l'équité salariale. Le ministère du Travail a préparé un rapport sur ces consultations. D'autres discussions sur la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs ont eu lieu durant l'été et l'automne de 1991. En décembre 1991, le ministre du Travail, l'honorable Bob Mackenzie, a présenté le projet de loi 168, qui vise à modifier la *Loi sur l'équité salariale*. Le projet de loi prévoit deux méthodes de comparaison supplémentaires, la comparaison de la valeur proportionnelle et la comparaison avec des organismes extérieurs, pour déterminer s'il y a équité salariale pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine. On estime à 420 000 le nombre de femmes qui bénéficieraient des modifications proposées.

Du 23 au 25 octobre 1991, la Commission de l'équité salariale a organisé la troisième conférence intergouvernementale sur l'équité salariale. Des représentants du gouvernement fédéral et des gouvernements de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve se sont rencontrés pour discuter des derniers développements dans chaque secteur de compétence. Des ateliers sur le maintien de l'équité salariale, la cueillette de renseignements sur les emplois, le règlement des conflits, la sensibilisation à l'équité salariale, la représentation des travailleuses non syndiquées et les diverses façons de calculer les rajustements ont eu lieu. Le troisième jour, des représentants d'un employeur et de



BUREAU
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

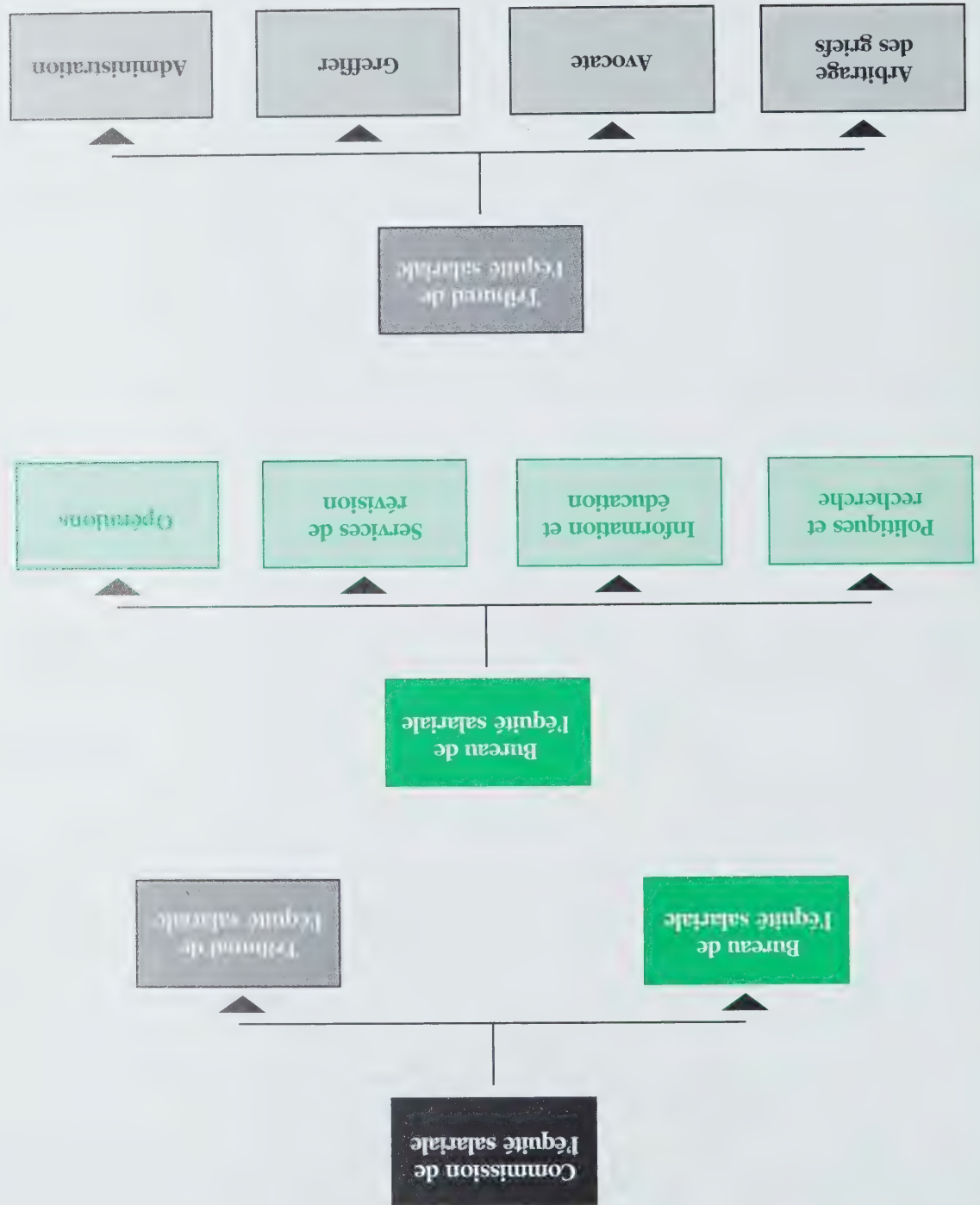
ÉTATS FINANCIERS

Dépenses réelles pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1991 au 31 mars 1992 :

1991-1992	
Traitements et salaires	4 223 747 \$
Avantages sociaux	683 574 \$
Transport et communications	466 993 \$
Services	1 171 515 \$
Fournitures et équipement	275 837 \$
TOTAL	6 821 666 \$

PERSONNEL

À la fin de l'exercice, la Commission employait 81 personnes, dont 15 nommées au Tribunal par le lieutenant-gouverneur en conseil.





* Pour les employeurs du secteur privé qui comptent moins de 100 employés, l'affichage d'un programme d'équité salariale est facultatif. Cependant, s'ils affichent un programme, ils peuvent faire les rajustements de salaire progressivement. S'ils ne l'affichent pas, ils sont *tenus* d'atteindre l'équité salariale à la date obligatoire : à compter du 1^{er} janvier 1993 pour les employeurs ayant de 50 à 99 employés, et à compter du 1^{er} janvier 1994 pour les employeurs comptant de 10 à 49 employés.

Le nombre d'employés correspond au nombre moyen d'employés dans un établissement en Ontario en 1987.		
Nombre d'employés	Date d'affichage	Premier rajustement
500 ou plus	1 ^{er} janvier 1990	1 ^{er} janvier 1991
100 à +99	1 ^{er} janvier 1991	1 ^{er} janvier 1992
50 à 99*	1 ^{er} janvier 1992	1 ^{er} janvier 1993
10 à 49*	1 ^{er} janvier 1993	1 ^{er} janvier 1994

ÉCHÉANCIER POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Comment atteindre l'équité salariale?

Les employeurs du secteur public étaient tenus d'afficher un programme et de commencer à faire des rajustements de salaire à compter du 1^{er} janvier 1990. Ces rajustements doivent être terminés d'ici le 1^{er} janvier 1995.

Les employeurs du secteur privé comptant 100 employés ou plus étaient tenus d'afficher un programme d'équité salariale et de commencer les rajustements de salaire en fonction de l'échéancier ci-dessous. Les rajustements doivent être faits chaque année et doivent équivaloir à au moins un pour cent de la feuille de paie de l'employeur de l'année précédente jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

Pour les employeurs du secteur privé qui comptent de dix à 99 employés, l'affichage d'un programme d'équité salariale est facultatif. Cependant, ils sont tenus de procéder à tous les rajustements de salaire nécessaires pour atteindre l'équité salariale avant la date prévue dans la Loi. Cependant, s'ils affichent un programme, ils peuvent faire les rajustements de salaire progressivement.

Les employeurs du secteur privé dont l'entreprise compte moins de dix employés ne sont pas assujettis à la Loi.

Les employeurs sont tenus de repérer et de regrouper les emplois dont les fonctions, les responsabilités, les qualités requises et les méthodes de recrutement sont semblables et qui comportent un même barème de rétribution ou une même échelle salariale.

Ces catégories d'emplois sont ensuite classées «à prédominance féminine», «à prédominance masculine» ou «neutres». À cette fin, une catégorie d'emplois est dite à prédominance féminine si au moins 60 pour cent des emplois sont occupés par des femmes. Une catégorie d'emplois est dite à prédominance masculine si au moins 70 pour cent des emplois sont occupés par des hommes. La détermination de la prédominance de l'un ou de l'autre sexe tient aussi compte des stéréotypes sexuels et du sexe des personnes qui occupent traditionnellement les emplois en question. Chaque catégorie est évaluée en tenant compte de quatre facteurs : l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Ensuite, les catégories d'emplois sont comparées entre elles.

La catégorie d'emplois à prédominance féminine qui est de valeur égale ou comparable à une catégorie d'emplois à prédominance masculine doit recevoir la même rétribution que la catégorie d'emplois à prédominance masculine. Des rajustements de salaire équivalents à au moins un pour cent de la feuille de paie de l'année précédente doivent être versés aux hommes et aux femmes qui occupent des emplois à prédominance féminine que l'on a sous-estimés, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

INTRODUCTION

La Commission de l'équité salariale a été créée aux termes de la *Loi sur l'équité salariale, L.R.O. 1990*. Elle se compose de deux unités indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de la mise en oeuvre de la *Loi sur l'équité salariale* par l'entremise des activités suivantes :

- effectuer des recherches sur l'équité salariale et les questions connexes;
- rédiger des rapports et faire des recommandations au ministre;
- organiser à l'intention du public des programmes d'éducation et lui offrir des renseignements;
- aider les employeurs, les travailleurs et les agents négociateurs s'ils ne peuvent pas s'entendre au sujet d'un programme d'équité salariale ou s'il y a eu infraction à la Loi.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organisme d'arbitrage de la Commission. Il est le seul à pouvoir exercer les pouvoirs que lui confère la Loi, et prendre des décisions portant sur toutes les questions de fait et de droit soulevées dans les causes dont il est saisi. Les décisions et les mesures qu'il prend sont « définitives et ont à toutes fins force de chose jugée ».

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Objet de la Loi

La Loi de 1987 sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Elle vise à garantir que le travail fait traditionnellement par les femmes est rétribué de la même manière que le travail fait traditionnellement par des hommes. En 1986, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à plein temps était de 20 710 \$ en Ontario, comparativement à 32 120 \$ pour les hommes. Des études ont révélé que cet écart provient de la sous-évaluation du travail accompli principalement par des femmes dans une proportion de 25 à 33 pour cent. La *Loi sur l'équité salariale* vise à éliminer cette inégalité. En vertu de la Loi, les employeurs de l'Ontario sont tenus de rétribuer leurs employés en fonction de la valeur du travail accompli, qu'il soit fait par un homme ou par une femme.



COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

En éliminant les préjugés sexistes des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la loi : politiques et recherche, information et éducation et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.

La Commission de l'équité salariale a accueilli favorablement, en décembre 1991, les modifications à la *Loi sur l'équité salariale, L.R.O. 1990*, annoncées à la législature ontarienne par l'honorable Bob Mackenzie, ministre du Travail, et Tony Silipo, président du Conseil de gestion. Les modifications proposées garantiront une justice pour des milliers de travailleuses de l'Ontario qui, jusqu'à ces modifications, ne pouvaient profiter de la législation.

Les modifications illustrent les recommandations faites dans le rapport de 1989 de la Commission de l'équité salariale au gouvernement ontarien. Ces recommandations indiquaient que la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et la méthode de comparaison avec des organismes extérieurs représentent deux façons de plus d'atteindre l'équité salariale dans des organismes où il existe peu ou pas d'emplois à prédominance masculine comparables.

Les modifications à la Loi signifient que des milliers de femmes de plus, dont beaucoup ont un emploi faiblement rétribué dans le secteur des services, recevront un salaire équitable basé sur la valeur de leur travail. Les modifications signifient aussi que le travail de la Commission de l'équité salariale s'élargira considérablement. Au cours de la prochaine année, on informera davantage de femmes et d'hommes des nouvelles approches, de nouveaux documents et de nouvelles ressources seront créés pour les petites entreprises.

Pour atteindre l'équité salariale dans les lieux de travail des secteurs public et privé de l'Ontario, il faut un engagement, des ressources et la collaboration au sein des lieux de travail eux-mêmes. Il faut également l'aide du personnel de la Commission de l'équité salariale. En 1991-1992, le personnel de la Commission a continué d'apporter cette aide aux travailleurs et aux employeurs de l'Ontario avec patience, compréhension, bon jugement et un dévouement incroyable envers le principe de l'équité salariale pour les femmes.



BRIGITTE O'REILLY

TABLE DES MATIÈRES

Message de la Commissaire	3
Commission de l'équité salariale	5
Introduction	6
Loi sur l'équité salariale	6
Organigramme	9
États financiers	10
Personnel	10
Bureau de l'équité salariale	11
Bureau de la Commissaire	12
Direction des opérations	13
Direction des politiques et de la recherche	14
Direction des services d'information et d'éducation	15
Direction des services de révision	18
Tribunal de l'équité salariale	21
Introduction	22
Fonctionnement du tribunal	22
Décisions marquantes du tribunal	25

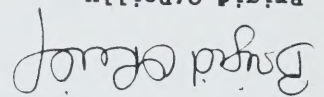
150 Eglinton Avenue East
 5e étage
 Toronto (Ontario)
 M4P 1E8
 Téléphone :
 (416) 481-4464
 Télécopier :
 (416) 965-4316

L'honorable Bob Mackenzie
 Député provincial de Hamilton-Est
 Ministre du Travail de l'Ontario
 400, avenue University, 14^e étage
 Toronto (Ontario)
 M7A 1T7

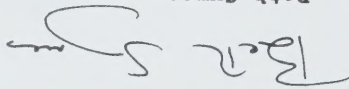
Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le rapport annuel du
 Bureau de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale,
 les parties constituantes de la Commission de l'équité salariale,
 pour l'exercice 1991-1992.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très
 haute considération.


 Brigid O'Reilly

Commissaire
 Bureau de l'équité salariale


 Beth Symes

Présidente
 Tribunal de l'équité salariale

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

150, avenue Eglinton est
5^e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

Téléphones :

(416) 481-3314
1-800-387-8813

Télexcopieur :

(416) 314-8741
ISSN 1181-8093
© 1992

On peut obtenir un exemplaire du présent document au coût de 3 \$ à :

Publications Ontario

880, rue Bay, 5^e étage
Toronto (Ontario) M7A 1N8

Accès Ontario

Centre commercial Rideau
Ottawa (Ontario) K1N 9J7

Tél. : (416) 326-5300 ou 1-800-668-9938
(Pour les achats en personne seulement)

MasterCard et VISA sont acceptées.

Libeller les chèques ou mandats à l'ordre du trésorier de l'Ontario

Imprimé sur papier recyclé et recyclable





LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

RAPPORT ANNUEL
1991-1992